

女大学生就业难的原因与对策

叶文振 教授/文

随着我国教育制度的一系列变革,对大学毕业生分配政策也开始转向“双向选择,自主就业”。这种以市场为导向的就业机制,同时也带来大学生初次就业率的下降。在我国高等教育从精英型向大众化转变的过程中,女大学生所占比例从1995年的36.7%提高到2003年的44%,因此,女大学生择业问题日益成为学术界关注的焦点。本文将围绕女大学生就业存在的问题展开分析,并提出解决对策。

近一、两个月又有大批大学毕业生即将走上社会,融入到求职的洪流当中,大学生就业问题再次被社会各界所关注。从总体上来看,在过去人口过度增长所形成的庞大就业压力下,女大学生并没有被挤出劳动市场,她们毕业时的一次工作签约率虽比男大学生低一些,但其差别不具有统计的显著性,可以说,基本上实现了“同民同工”的性别平等。但同时,女大学生就业也面临着一些问题和障碍。

女大学生就业面临的问题和障碍

女大学生就业问题其实包含着两个重要的方面,一是她们是否拥有同等的就业机会,也就是是否“同民同工”;二是在获得就业机会时,她们是否得到与自己能力相符的工资报酬,即是否“同工同酬”。低就业质量意味着女大学生虽然在毕业时基本上可以做到“同民同工”或找到工作,但她们的“同工同酬”却不能得到实现。对刚刚进入就业市场的女大学生来说,同工不同酬表面上反映用人单位对女大学生人力资源的低价使用,实际上揭示了用人单位并没有真正地对女大学生实行“同民同工”。

女大学生就业难的问题是多种因素共同影响的结果。笔者近期的调查研究进一步证实,源于女性生理特征的高劳动成本是用人单位歧视女大学生的最重要原因:第一,从劳动时间的连续性来说,女性有一个男性所没有的断裂带,即生育哺乳期,而这一阶段的工资、福利需要企业负担;第二,从退休金的负担来看,女性要比男性早5-10年,而且由于期望寿命的性别差异,女性雇员一般要比男性领取更长更多的退休金;第三,从业务培训费的利用率来观察,由于女性工作时间比男性短,因而女工的年均培训费要高于男性,其利用率相应的也比较低。

同时,就业的障碍也会促使部分女大学生把注意力转移到对自己自然资源的非正常利用,比如,热衷于拍写真,将这些照片作为就业的敲门砖,走上一条缺乏自爱又危及社会的生存

之路,直接影响经济社会的可持续发展。我们在做好女大学生就业宣传与指导的同时,也希望政府更加关注女大学生就业问题,毕竟,对女大学生的就业歧视最终会转变为社会成本。

解决女大学生就业难的对策建议

女性生理特征造成的高劳动成本,是无法避免的,从经济学角度来看,用人单位降低生产与经营的劳动成本比提高更有意义。笔者建议对女职工生育和哺乳期的误工进行社会化补偿,即企业单位照常支付女职工在计划生育和哺乳期间的工资,而后从上缴给国家的经营税收中扣除;对女性公务员以及事业单位的从业人员在生育时段的工资可由财政专项拨支,这会在一定程度上解决女性高劳动成本的问题。

从女大学生自身来说,首先,要降低职业偏好,包括就业地区、行业和岗位的偏好,以拓宽就业领域和增加就业机会;其次,不要过多地张扬自己的自然资源优势,而是把个人的就业能力培养作为就业前准备的最重要内容,用工作能力和实力去取胜;再次,要有敏锐的社会性别意识,善于发现和敢于抵制就业市场的性别歧视行为,保护自己应有的劳动合法权益;最后是增强自我就业意识,敢于自谋职业或自我创业,不仅解决自己的就业问题,还可以为他人提供劳动机会。

高等职业教育日益受到国家的重视,福建金融职业技术学院作为福建省唯一的金融财经类公立高校,仍然会保持和发扬原来为金融行业办学的优势和特色。在学生就业方面,学院主要采取以下举措:第一,着力提高高职教学质量,强化实训教学环节,增强学生的专业技能和就业能力;第二,开设有关职业发展的素质教育课程,帮助学生规划职业生涯;第三,做好就业指导工作。

(此文作者系福建金融职业技术学院院长、教授,厦门大学博士生导师,福建省和谐社会研究会会长,福建省妇女理论研究会副会长)

